

**Н. Ф. Кисель**, старш. преподаватель,  
**Д. С. Кисель**, магистр,  
Донецкий национальный университет

## РАЗВИТИЕ ТВОРЧЕСКОГО СОДЕРЖАНИЯ ТРУДА В ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКЕ

**АННОТАЦИЯ.** В статье рассмотрены объективные мировые тенденции развития творческого содержания труда в постиндустриальном

and similar papers at [core.ac.uk](http://core.ac.uk)

provided by Institutional Repository of Vadym Hetma

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА.** Постиндустриальное развитие, гуманизация социально-трудовых отношений, творческое содержание труда, гибкий режим рабочего времени.

**АННОТАЦІЯ.** В статті розглянуто об'єктивні світові тенденції розвитку творчого змісту праці в постіндустріальному періоді й відзначені основні принципи розвитку гуманізації соціально-економічних відношень в Україні.

**КЛЮЧОВІ СЛОВА:** постіндустріальний розвиток, гуманізація соціально-трудових стосунків, творчий зміст праці, гнучкий режим робочого часу

**ANNOTATION.** The article provides consideration to common tendencies for development of creative significance of labour in post-industrial period, mentioning about basic principles of humanisation, social and economic relations progress in Ukraine.

**KEY WORDS:** post-industrial development, humanisation of work relations, creative significance of labour, flexible working schedule.

*Цель статьи* состоит в том, чтобы показать, что при переходе к постиндустриальному обществу 21 века в мире формируется процесс замены труда творческой деятельностью. В последние десятилетия трудовые отношения в высокоразвитых странах приобретают все большую гибкость — используются нетрадиционные (нестандартные) формы и режимы занятости, усиливается дифференциация рабочего времени, широкое распространение получают работы, не зависящие от места их выполнения. Именно одним из новых измерений, которые вносит в историю человечества постиндустриальное общество, связано с развитием творческого содержания труда. Авторы статьи ставят себе цель осуществить подходы к формированию важнейших принципов, в соответствии с которыми человек может выбирать себе сферу деятельности, в которой будет получать «внутреннюю удовлетво-

ренность работой» согласно теории постиндустриального развития общества.

*Постановка проблемы.* Изучение тенденций гуманизации экономики при переходе к постиндустриальному обществу и закономерностей трансформационных процессов особенно актуально для современного Украинского государства, поскольку потенциал постиндустриального развития способствует развитию творческих способностей человека и является важным средством роста экономики в соответствии с современными мировыми тенденциями. Объективный процесс становления постиндустриального общества представляет интерес с точки зрения перспектив развития человека в изменяющемся мире.

*Анализ последних исследований и публикаций.* Теоретическую основу для исследования тенденций гуманизации экономики составляют, прежде всего, концепции постиндустриального общества:

1) «технические» концепции конца 1960-х — начала 1970-х годов (Д. Белл, Г. Кан, З. Бжезинский), в которых признается прогресс знаний и технологии;

2) «антитехнические» концепции 1970-х годов (Ж. Фурастье, Р. Хейлбронер, ранний Тоффлер), ставящие под сомнение однозначно позитивный взгляд на научно-технический прогресс;

3) концепции «информационного общества» 1980-х годов (Ж. Серван-Шрейер, Е. Масуда, Дж. Несбит, поздний Тоффлер, Ф. Махлуи, М. Порат), возродившие веру в научно-технический прогресс, основанный на развитии информационных технологий.

Среди методических принципов, используемых для анализа тенденции гуманизации экономики, следует отметить принцип институционального подхода, который состоит в выделении набора черт, тенденций, направлений в развитии элементов общества. Авторы постиндустриальных концепций отказались от системного подхода, основанного на выделении единой систематизирующей причины. Исходя из этого, трактовка человека в экономической жизни зависит от ценностных, психологических, организационных факторов.

Теории гуманизации современных социально-трудовых отношений в период постиндустриального развития общества развивают ученые Колот А. М., Богиня Д. П., Додонов О. В., Антипина О. Н., Митева Л., Радько С. Г., Семикина М. В., Зайцева Е. В. и др.

*Изложение основного материала исследования.* Постиндустриальная цивилизация постепенно приходит на смену индустриальному обществу, господствующему со времен промышленной

революции 16—17 веков. Признаки становления ее наиболее четко обозначились в экономике развитых стран мира в 1960—1970-е годы прошлого столетия — это накопление невиданного технологического и информационного потенциала, ноу-хау, произошедшие радикальные изменения в структуре общественного производства, занятости населения и управления мотивацией работников. Тенденции гуманизации экономики проявились в сферах взаимоотношений между человеком и природой, между самими людьми и между людьми и организацией, и в целом отражают позитивное воздействие постиндустриальных сдвигов на человека. Однако существуют и отрицательные явления — такие как структурная безработица в результате технологического прогресса, социальные конфликты по поводу владения информацией, бюрократическое противостояние гибким управленческим структурам.

Анализируя систему «человек—человек» с целью выявления в ней признаков гуманизации экономики, необходимо рассмотреть отношения между людьми в процессе экономической деятельности.

Основным видом экономической деятельности индустриального общества является труд. Понятие *труда* — одно из наиболее распространенных в экономической теории. При этом экономическая сущность этого понятия подчеркивается независимо от школ и направлений.

Ответ на вопрос о том, чем будет являться деятельность человека за пределами материального производства, тогда, когда его интересы не будут господствовать над интересами других сфер хозяйства и жизни, как это происходит с переходом к постиндустриальному обществу, сводится к соотносению труда с новой формой — *творчеством*.

Две формы — труд и творчество — рассматриваются как различные по ряду признаков [1, с. 213]:

- 1) цель труда — производство материальных (так, цель творчества — самореализация личности творящего;
- 2) мотив труда — внешний, мотив творчества — внутренний;
- 3) продукт труда отчуждаем, воспроизводим, материален; продукт творчества всегда невоспроизводим, но существует как в отчуждаемой материальной форме (произведение искусства, литература), так и в неотчуждаемой нематериальной форме (чувство самореализации, удовлетворенность работой, развитие личностных качеств).

В содержании труда выделяются две стороны:

— технико-организационное содержание труда определяет функции работника в производственном процессе — это технический аспект процесса труда в отрыве от его субъекта;

— социальное содержание труда отражает влияние процесса труда на личность работника — с социальной стороны труд по содержанию может являться монотонной деятельностью или творчеством. Содержание творчества влияет на развитие самого человека, его способности и возможности.

Таким образом, принимая во внимание социальное содержание труда и творчества как наиболее важную и интересующую нас сторону при исследовании социально-экономических отношений в аналитической сфере «человек — человек», можно сделать *вывод* о тождественности понятий социального содержания творческого труда и творчества.

В доиндустриальном и индустриальном обществе труд осуществляется как внешняя необходимость и основной мотив, довлеющий над человеком в доиндустриальную эпоху преимущественно в силу природных, а в индустриальную эпоху преимущественно в силу социальных причин, а также отчужденный характер процесса труда и отчуждение результатов труда от создавшего их.

Разделение труда превращает труд в деятельность ради заработка, в источник дохода, что способствует относительному обособлению от самого процесса труда его целей (доход, заработная плата) и определению этими внешними по отношению к труду целями содержания труда.

Теоретики постиндустриального общества в качестве причины, обуславливающей отчужденный труд в индустриальном обществе, рассматривают разделение труда как основу «кода цивилизации», состоящего из следующих моментов:

- 1) стандартизация производства и потребления;
- 2) централизация на уровне компаний, отраслей промышленности и экономики в целом;
- 3) максимизация — фетишизация величины и размеров;
- 4) узкая специализация работника;
- 5) концентрация производства вокруг источников энергии и сырья;
- 6) синхронизация производственных и социальных ритмов [2].

Возникающее постиндустриальное общество есть качественно новая социальная реальность, где формируется тенденция к устранению негативных черт разделения труда:

- 1) Отход от массового производства ведет к тому, что разнообразие профессий возрастает (происходит дестандартизация рабочих мест).

2) Децентрализация экономики способствует автономизации деятельности, что ведет к реализации желания работника действительно участвовать в решении региональных проблем, делах своей фирмы.

3) Промышленные гиганты, плохо восприимчивые к инновациям, начинают соседствовать с более мобильными и гибкими мелкими предприятиями. Участие и удовлетворенность работой в таких предприятиях выше, поскольку основной их лозунг предполагает отказ от бюрократической иерархии управления и информации, бюрократической этики и идеологии.

4) Специализация и профессионализм — сочетание этих явлений означает, что в постиндустриальном обществе специалист становится и профессионалом, т. е. высокий уровень квалификации специализированного работника сочетается с высоким уровнем образования, дающим широкий взгляд на производственную деятельность, что в максимальной степени активизирует творческий потенциал. Таким образом, преодолевается идея, внесенная в жизнь конвейерным производством, — идея предпочтения специализации профессионализму.

5) Отказ от принципа синхронизации экономической деятельности, который был характерен для «общества второй волны», когда социально-экономические ритмы определялись машинами. Десинхронизация характеризуется рядом признаков:

— «гибкий рабочий день» — механизм, который разрешает рабочим внутри predeterminedных границ выбирать свои собственные рабочие часы;

— рост частичной занятости — (в 1994 году в США 26,3 % рабочей силы относилось к категории частично занятых — их рабочая неделя составляла менее 35 часов, причем 85 % из них трудилось неполный рабочий день по неэкономическим мотивам: необходимость получения образования, забота о семье, здоровье и т. д.).

На сегодняшний день неполное рабочее время в Украине может устанавливаться по согласованию между работником и работодателем на период действия трудового договора. В обязательном порядке такой режим предоставляется беременным женщинам; родителям или опекунам, имеющим ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка инвалида до 18 лет; лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи. Работники наших отечественных предприятий, как правило, не могут варьировать начало, окончание и продолжительность рабочей смены. На зарубежных же предприятиях достаточно широко распространены гибкие модели неполного рабочего времени [3].

Так, например, с 1 января 2001 г. в Германии вступил в силу закон о неполной занятости и ограничениях, связанных с рабочим временем. Неполная занятость стала возможна не только в исключительных случаях, а считается обычным явлением как для женщин, так и для мужчин, имеющих любую квалификацию.

Исследователи Института немецкой экономики (г. Кёльн) считают, что все модели рабочего времени можно свести к восьми основным типам, которые могут быть скомбинированы между собой: неполное рабочее время; деление рабочего времени между несколькими работниками; работа по вызовам; посменная работа; счета рабочего времени; рабочее время, основанное на взаимном доверии; аморфное рабочее время; телетруд [4]. По прогнозам специалистов, почти все профессии в будущем перейдут на частичную занятость.

Происходит индивидуализации рабочего времени благодаря широкому распространению компьютеров.

Причины изменений в дестандартизации, индивидуализации, десинхронизации и др. связаны в первую очередь с развитием новых технологий.

О процессе наполнения старой формы — труда — новым, творческим содержанием свидетельствуют ряд черт, формирование которых уже отмечено теоретиками постиндустриального общества (табл. 1) [1].

*Таблица 1*

**РАЗВИТИЕ ТВОРЧЕСКОГО СОДЕРЖАНИЯ ТРУДА**

	Индустриальное общество	Постиндустриальное общество
форма	труд	творчество
цель	производство материальных благ	творческая самореализация
мотив	внешний	внутренний
продукт	отчуждаемый	неотчуждаемый, невоспроизводимый, нематериальный
Содержание 1) технико-организационное	набор функций работника	диалог
2) социальное	репродуктивность	развитие индивида

Важными особенностями постиндустриального развития являются:

- формальное, абсолютное увеличение, свободного времени, традиционно считающегося временем для развития личностных талантов;

- в постиндустриальном обществе, обществе интеллектуальной деятельности, абсолютные границы свободного времени как времени непосредственного развития человека расширяются до абсолютных границ рабочего времени;

- в постиндустриальном обществе происходит рост социальной активности людей в свободное время и воздействия самодетельных движений на решение экономических, психических, медицинских, социальных и др. проблем.

- продукты «информационного общества» — интеллектуальная информация, знания, технология — являются уникальными и неотчуждаемыми в силу того, что их субстанцией является не абстрактный, а всеобщий труд.

- лимитирующим фактором современных производственных систем является «информация».

*Выводы.* Итак, при переходе к постиндустриальному обществу отмечается объективный процесс развития творческого содержания труда, представляющий собой одну из тенденций гуманизации экономики, будучи связанным с утратой трудом вынужденного, внешнего по отношению к индивиду, характера и превращением его в способ свободного проявления личности, развития и реализации способностей. Этот процесс в Украине также должен сопровождаться гуманизацией социально-экономических отношений, проявляющихся в их демократизации. Увеличить степень индивидуализации деятельности человека в хозяйственной сфере в нашей стране возможно в результате расширения сфер гибких режимов рабочего времени, частичной занятости и компьютерных технологий. Тогда все большее количество людей будет трудиться вне пределов традиционного рабочего дня, что и означает рост степени удовлетворения индивидуальных предпочтений.

### ***Література***

1. *Иноземцев В. Л.* К теории постэкономической общественной формации / Иноземцев В. Л. — М.: Таурус, Век. 1995. — 336 с.

2. *Антипина О. Н.* Тенденции организации экономики при переходе к постиндустриальному обществу / Антипина О. Н. — М.: Экономический факультет, ТЕИС, 1998. — 84 с.

3. Цыганкова И. Гибкие модели неполного рабочего времени и сменной работы / Цыганкова И. // Человек и труд. — 2008. — № 9. — С. 62—65.

4. Цыганкова И. ФРГ: гибкие режимы работы / Цыганкова И. // Человек и труд. — 2008. — № 2. — С. 67—71.

Стаття надійшла до редакції 22.06.2010 р.

УДК 658.3:331.1

**Т. Г. Кицак**, канд. екон. наук, старш. викл.,  
ДВНЗ «Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана»

## **СТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ТА ЇЇ РОЛЬ У РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА ПІДПРИЄМСТВІ**

**АНОТАЦІЯ.** У статті визначено структурні рівні корпоративної культури та її прояв на різних стадіях розвитку. Обґрунтовано вплив корпоративної культури на ефективність виробництва та зайнятості, а також підвищення конкурентоспроможності. Виявлено провідну роль корпоративної культури в процесі побудови гармонійної системи соціально-трудова відносин на підприємстві.

**КЛЮЧОВІ СЛОВА.** Корпоративна культура, корпоративні цінності, соціально-трудова відносини, конкурентоспроможність, ефективність зайнятості, соціальне партнерство.

**АННОТАЦИЯ.** В статье определены структурные уровни корпоративной культуры и ее проявление на разных стадиях развития. Определено влияние корпоративной культуры на эффективность производства и занятости, а также повышения конкурентоспособности. Выявлено ведущую роль корпоративной культуры в процессе построения гармоничной системы социально-трудовых отношений на предприятии.

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА.** Корпоративная культура, корпоративные ценности, социально-трудовые отношения, конкурентоспособность, эффективность занятости, социальное партнерство.

**ABSTRACT.** The article outlines the structural levels of the corporate culture and its manifestation in different stages of development. The influence of corporate culture on the efficiency of production and employment and improving competitiveness. The leading role corporate culture in the process of building a harmonious social system and labor relations in the enterprise.

**KEY WORDS.** Corporate culture, corporate values, Labor Relations, competitiveness, efficiency of employment, social partnership.

**Постановка проблеми.** Розвиток ринкового середовища диктує свої правила для українських підприємств, у результаті чого формуються уявлення про те, що не тільки матеріальний капітал